System Engineering and Productivity/ 2025/ Vol.5/ No.1/ 93-111

System Engineering and Productivity

DOI: 10.22034/sep.2025.2046866.1239

Examining the Impact of Organizational Commitment and Perception of Organizational Justice on Knowledge Sharing Motivation

Seyedhossein Hashemifard [1*], Amirhossein Okhravi [2]

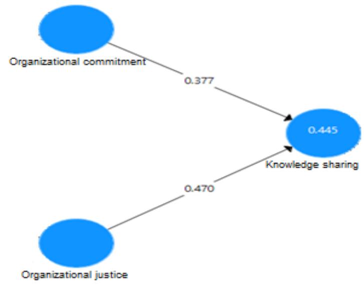
[1] M.Sc., Department of Management, Faculty of Humanities Sciences, University of Gonabad, Gonabad, Iran

[2] Associate Professor, Department of Management, Faculty of Humanities Sciences, University of Gonabad, Gonabad, Iran

HIGHLIGHTS

- Organizational justice has a positive and significant effect on knowledge sharing behavior
- Organizational commitment has a positive and significant effect on knowledge sharing behavior
- Using structural equation modeling to analyze data.

GRAPHICAL ABSTRACT



ARTICLE INFO

Article history:
Article Type: Research paper
Received: 26 November 2024
Revised: 29 December 2024
Accepted: 17 February 2025
Available online: 17 February 2025
*Correspondence:
hashemihossein364@gonabad.ac.ir
How to cite this article:
Hashemifard, S, & Okhravi, A. (2025). Examining the impact of organizational commitment and perception of organizational justice on knowledge sharing motivation. *System Engineering and Productivity*, 5(1), 93-111.

Keywords:
Knowledge sharing
Hazrat Abolfazl Hospital (AS)
Organizational commitment
Organizational justice
Medical staff

ABSTRACT

Medical staff, with their specialized knowledge and practical experiences, have a direct impact on treatment and health outcomes. This study investigated the effect of commitment and perception of organizational justice on the motivations for knowledge sharing of medical staff at Abolfazl Hospital in Kashmar. The main objective of the study was to investigate the effect of organizational commitment and perception of organizational justice on the motivations for knowledge sharing at Abolfazl Hospital in Kashmar. This is an applied study, in which the statistical population consisted of 112 medical staff at the hospital, and the questionnaire was distributed among all members as a census, and finally 98 usable questionnaires were collected. Data analysis and hypothesis testing were performed using the bootstrapping technique and structural equation modeling in SPSS and Smart PLS software, which focused especially on the effects existing at Abolfazl Hospital. The content validity of the questionnaires was confirmed by experts, and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient. The results showed that organizational commitment with an impact coefficient of 0.377 and perceived organizational justice with an impact coefficient of 0.470 have a positive and significant effect on knowledge sharing motivation. In particular, increasing organizational commitment and a sense of justice in the workplace significantly increase the motivation of medical staff to share knowledge. This study emphasizes the importance of strengthening organizational commitment and justice and suggests that hospital managers focus on these factors to help improve the quality of medical services and increase the efficiency of medical teams.

1. Introduction

In healthcare settings, the quality of services depends largely on the organization's ability to effectively utilize the knowledge and experiences of its healthcare staff. Knowledge sharing not only helps improve individual and team performance, but can also increase patient satisfaction and reduce medical errors. However, employees' willingness to share knowledge is not limited to technical skills or knowledge alone, but is also influenced by behavioral and organizational factors such as employees' commitment to the organization and their perceptions of organizational justice. Examining these factors can provide a deeper understanding of the motivations for knowledge sharing in hospitals. This study aimed to investigate the effect of organizational commitment and perceived organizational justice on the motivation for knowledge sharing of medical staff in Hazrat Abolfazl Hospital, Kashmar County. The research focused on showing which dimensions of these two variables play the greatest role in shaping employees' motivation for knowledge sharing.

2. Methodology

This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population included all 112 medical staff of Hazrat Abolfazl Hospital, among whom the questionnaire was distributed as a census and finally 98 valid questionnaires were collected. The data collection tools included standard organizational commitment questionnaires (Meyer & Allen, 1993), organizational justice (Colquitt, 2001), and knowledge. The validity of the tools was confirmed by experts and their reliability was reported with Cronbach's alpha higher than 0/84 SPSS and Smart PLS software were used for data analysis, and structural equation modeling with bootstrapping technique was applied.

3. Results and Discussion

Data analysis showed that both organizational justice and organizational commitment variables have a positive and significant effect on knowledge sharing motivation. The impact coefficient of organizational justice was calculated to be 0.470 and the impact coefficient of organizational commitment was calculated to be 0.377 Among the dimensions of organizational commitment, continuance commitment had the highest impact 0.800 on knowledge sharing behavior. Also, among the dimensions of organizational justice, procedural justice showed the highest impact 0.795 These findings indicate that employees who feel that they are treated fairly in the organization and consider themselves committed to continuing cooperation are more inclined to share knowledge. The results of this study, consistent with previous studies, show that strengthening the sense of justice in the organization and improving the level of employee commitment, especially in healthcare settings, can pave the way for the development of a knowledge sharing culture. In practice, organizational justice increases employee trust and job satisfaction, and organizational commitment leads to the formation of a sense of belonging and responsibility. The combination of these two factors creates a strong incentive for employees to actively participate in the transfer of knowledge and experience.

4. Conclusions

This study emphasizes the importance of hospital managers' attention to organizational justice and employee commitment. Implementing policies such as fair distribution of rewards, transparency of decision-making processes, holding training programs, and strengthening employees' sense of belonging to the organization can lead to promoting knowledge sharing and ultimately improving the quality of medical services and increasing the efficiency of medical teams.

Funding

This research received no external funding.

Author contributions

All authors have had equal roles and contributions to the article.

Conflicts of interest

There are no conflicts of interest associated with this research.

Acknowledgments

We are grateful to all colleagues who provided insights and expertise that greatly assisted this research. We also thank the anonymous reviewers for their valuable suggestions to improve the paper.

References

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425–445. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

مهندسی سیستم و بهره‌وری/ سال ۱۴۰۴/ دوره ۵/ شماره ۱/ صفحه ۹۳-۱۱۱

نشریه مهندسی سیستم و بهره‌وری

DOI: 10.22034/sep.2025.2046866.1239

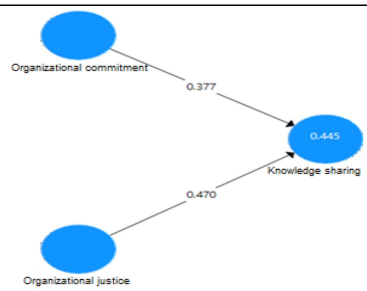
بررسی تأثیر تعهد سازمانی و ادراک عدالت سازمانی بر انگیزه اشتراک دانش

سید حسین هاشمی فرد [۱*]، امیرحسین اخروی [۲]

[۱] کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، مجتمع آموزش عالی گناباد، گناباد، ایران

[۲] دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، مجتمع آموزش عالی گناباد، گناباد، ایران

چکیده گرافیکی



چکیده

کادر درمان با دانش تخصصی و تجربه‌های عملی خود، تأثیر مستقیمی بر نتایج درمانی و بهبود خدمات بهداشتی دارند. این پژوهش به بررسی تأثیر تعهد و ادارک عدالت سازمانی بر انگیزه‌های اشتراک دانش کادر درمان بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر پرداخته است. هدف اصلی تحقیق، بررسی تأثیر تعهد سازمانی و ادارک عدالت سازمانی بر انگیزه‌های اشتراک دانش در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر است. این پژوهش از نوع کاربردی بوده که جامعه آماری شامل ۱۱۲ کادر درمان بیمارستان مذکور بود که پرسشنامه به‌صورت سرشماری بین کلیه اعضا توزیع گردید، و درنهایت ۹۸ پرسشنامه قابل‌استفاده جمع‌آوری شد . تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از تکنیک بوت‌استراپینگ و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای **SPSS** و **Smart PLS** انجام شد که این تحلیل‌ها به‌ویژه بر روی تأثیرات موجود در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) متمرکز است. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تأیید گردید و همچنین پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۳۷۷ و ادراک عدالت سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۴۷۰ تأثیر مثبت و معناداری بر انگیزه‌های اشتراک دانش دارند. به‌ویژه، افزایش تعهد سازمانی و احساس عدالت در محیط کار به‌طور قابل‌توجهی انگیزه کادر درمان برای اشتراک دانش افزایش می‌دهد. این مطالعه بر اهمیت تقویت تعهد و عدالت سازمانی تأکید دارد و پیشنهاد می‌کند مدیران بیمارستان‌ها بر این عوامل تمرکز کنند تا به بهبود کیفیت خدمات درمانی و افزایش کارایی تیم‌های درمانی کمک نمایند.

برجسته‌ها

- عدالت سازمانی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها.

مشخصات مقاله

تاریخچه مقاله:

نوع مقاله: علمی پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۶

بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۰۹

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۹

ارائه برخط: ۱۴۰۳/۱۱/۲۹

*نویسنده مسئول:

hashemihossein364@gonabad.ac.ir

کلیدواژه‌ها:

اشتراک دانش

بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع)

تعهد سازمانی

عدالت سازمانی

کادر درمان

۱- مقدمه

سازمان‌های موفق، برای بقا و پیشرفت در محیط پویا و رقابتی، به رویکردهایی هوشمندانه و منعطف نیاز دارند (Okhravi et al., 2022). یکی از این رویکردها، بهره‌گیری از استراتژی‌های اشتراک دانش است. از این روست که پژوهش‌ها در زمینه دانش و مدیریت در حال توسعه است (Balouchi & Hosseini, 2022). دانش به‌عنوان یک دارایی ارزشمند، نقش محوری در توانمندسازی سازمان‌ها برای مقابله با چالش‌ها و دستیابی به اهدافشان ایفا می‌کند (Faizolahy et al., 2023). در دنیای امروز که به عصر اطلاعات و دانش معروف است، اشتراک دانش در محیط‌های درمانی به‌عنوان یک عامل کلیدی در بهبود کیفیت خدمات و کارایی تیم‌های درمانی شناخته می‌شود. در حوزه سلامت، اشتراک دانش بین کادر درمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این فرایند نه‌تنها به ارتقای سطح دانش و مهارت‌های فردی کمک می‌کند، بلکه به بهبود کیفیت خدمات درمانی، افزایش بهره‌وری، تقویت کار گروهی و ترویج نوآوری نیز منجر می‌شود (Ghaffari et al., 2019). اشتراک دانش در بیمارستان‌ها به‌عنوان عاملی کلیدی در ارتقای کیفیت خدمات و بهبود مراقبت از بیماران شناخته می‌شود (Abolghasem Mosalman et al., 2022). این امر می‌تواند منجر به بهبود نتایج درمانی، افزایش رضایت بیماران و کارکنان و کاهش خطاهای پزشکی شود.ایجاد اعتماد، انگیزش و تعهد کارکنان یکی از موضوعات و مسائل کلیدی در ارتباط با اشتراک‌گذاری دانش کارکنان است. ایجاد انگیزه در کادر درمان برای اشتراک دانش مستلزم شناسایی و تحلیل دقیق عواملی است که می‌توانند بر رفتارهای آنان تأثیرگذار باشند. محیطی که احساس عدالت و تعهد سازمانی در آن تقویت شود، می‌تواند به افزایش اعتماد و تعامل مثبت میان کارکنان و مدیریت کمک کند. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ازجمله عواملی هستند که می‌توانند به‌طور معناداری بر انگیزه‌های اشتراک دانش تأثیر بگذارند (Colquitt et al., 2001; Abolghasem Mosalman et al., 2022). تعهد سازمانی به معنای وابستگی عاطفی و حرفه‌ای کارکنان به سازمان خود است و می‌تواند تأثیرات قابل‌توجهی بر رفتارهای فردی و گروهی در محیط کار داشته باشد (Meyer & Allen, 2022). تحقیقات وزارت بهداشت نیز تأکید کرده است که تعهد بالا در کارکنان می‌تواند به کاهش نارضایتی شغلی و افزایش تمایل به اشتراک دانش منجر شود. از سوی دیگر، عدالت سازمانی به احساس انصاف و برابری در محیط کار مربوط می‌شود و تأثیرات مثبتی بر رضایت شغلی، انگیزه و رفتارهای کارکنان دارد. مطالعات پیشین وزارت بهداشت نشان داده‌اند که عدالت سازمانی می‌تواند به افزایش انگیزه اشتراک دانش در سازمان‌های مختلف کمک کرده و کیفیت خدمات درمانی و رضایت بیماران را ارتقاء دهد (Wu, et. al., 2022). بنابراین، درک عمیق از چگونگی تأثیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر انگیزه اشتراک دانش به مدیران و سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا راهکارهای مؤثری برای ارتقاء فرهنگ اشتراک دانش در محیط‌های درمانی توسعه دهند. زیرا بیمارستان‌ها به‌عنوان نهادهای کلیدی در نظام سلامت، با چالش‌های خاصی مواجه هستند که نیاز به توجه ویژه دارند. محیط‌های درمانی به‌طور خاص نیازمند راهکارهایی برای ارتقاء فرهنگ اشتراک دانش هستند، چراکه بهبود کیفیت خدمات و کارایی تیم‌های درمانی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر نتایج درمانی بیماران داشته باشد. با این حال، مطالعه تأثیرات تعهد و عدالت سازمانی بر انگیزه اشتراک دانش در بیمارستان‌ها، به‌ویژه در مناطق خاصی مانند شهرستان‌ها، هنوز نیازمند بررسی‌های دقیق‌تری است. این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر انگیزه رفتار اشتراک دانش در بین کادر درمان بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر است. تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی می‌توانند تأثیرات معناداری بر رفتارهای کارکنان داشته باشند (Wu, et al., 2022). با این حال، در زمینه خاص بیمارستان‌ها و تأثیر این عوامل بر اشتراک دانش، مطالعات محدودی انجام شده است. تأکید بر مطالعه تعهد و عدالت سازمانی در یک بیمارستان خاص به ما این امکان را می‌دهد که به جزئیات و ویژگی‌های خاص آن محیط بپردازیم و تأثیرات واقعی این عوامل را بر رفتارهای کادر درمانی تحلیل کنیم به‌علاوه، رابطه خرده ابعاد این مفاهیم در مطالعات قبلی به‌طور جامع بررسی نشده است، نیاز به یک مطالعه جامع وجود دارد که پیچیدگی‌های مرتبط با تأثیرات این مفاهیم را برطرف کند و رابطه بین آن‌ها را در یک چارچوب شفاف و کلی توضیح دهد از همین جهت نوآوری این پژوهش در بررسی همزمان

تأثیر ابعاد تعهد و عدالت سازمانی بر موانع و انگیزه رفتار اشتراک دانش در میان کادر درمان و در یک بیمارستان خاص است.این رویکرد می‌تواند به ارائه راهکارهای کاربردی برای بهبود اشتراک دانش در این محیط کمک کند و در عین حال نتایج آن ممکن است به دیگر بیمارستان‌ها نیز قابل تعمیم باشد این تحقیق به دنبال پر کردن این شکاف علمی است نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران بیمارستان‌ها و سیاست‌گذاران حوزه سلامت کمک کند تا با شناسایی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش، برنامههای مداخلهای مؤثری را برای ترویج فرهنگ اشتراک دانش در محیطهای کاری طراحی کنند و به غنی‌سازی ادبیات علمی در حوزه مدیریت دانش در سازمان‌های بهداشت کمک کند.

۲- مبانی نظری

۲-۱- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، از دهه‌های گذشته موردتوجه ویژه پژوهشگران و مدیران قرار گرفته است. این مفهوم به‌طور خاص به میزان دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان خود و اهداف آن اشاره دارد (Salehi-Kordabadi and Zad-Dosti, 2020). و نقش مهمی در تعیین کیفیت عملکرد و رضایت شغلی کارکنان ایفا می‌کند. درسیستم‌های بهداشتی و درمانی، تعهد سازمانی به‌طور عمومی به‌عنوان میزان پایبندی و وفاداری کارکنان به سازمان خود تعریف می‌شود و به سه بعد اصلی تقسیم شود: تعهد عاطفی، تعهد ادامه‌دار، و تعهد هنجاری.

تعهد عاطفی: این بعد به دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان اشاره دارد. کارکنان با تعهد عاطفی بالا، به‌دلیل احساسی که نسبت به سازمان دارند، تمایل بیشتری به باقی‌ماندن در سازمان نشان می‌دهند و باعلاقه و انگیزه بیشتری به انجام وظایف خود می‌پردازند.

تعهد ادامه‌دار: این بعد به دلایل منطقی و اقتصادی برای ادامه کار در سازمان مربوط می‌شود. کارکنان با تعهد ادامه‌دار معمولاً به دلیل هزینه‌های ترک سازمان یا عدم وجود فرصت‌های شغلی بهتر در جستجوی ماندن در سازمان خود هستند (Meyer & Allen, 1991).

تعهد هنجاری: این بعد به احساس مسئولیت و وظیفه نسبت به سازمان مربوط می‌شود. کارکنان با تعهد هنجاری احساس می‌کنند که به دلیل اصول اخلاقی و احساسات شخصی، موظف به ادامه همکاری با سازمان هستند (Meyer & Allen, 1991).

۲-۲- تعهد سازمانی در محیط‌های درمانی

در محیط‌های درمانی، تعهد سازمانی نقش ویژه‌ای در تأثیرگذاری بر کیفیت خدمات درمانی و رضایت بیماران دارد. مطالعات نشان داده‌اند که کارکنان با تعهد سازمانی بالا معمولاً عملکرد بهتری در ارائه خدمات درمانی دارند و نرخ رضایت بیماران را افزایش می‌دهند و همچنین بهره‌وری بالاتری دارند و تمایل بیشتر به ماندگاری در سازمان دارند (Falaki Koluri et al., 2020). این امر به‌ویژه در بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی مهم است جایی که کیفیت خدمات و تعاملات انسانی به‌طور مستقیم بر نتایج درمانی تأثیر می‌گذارد. پژوهش‌های اخیر تأکید می‌کنند که تعهد سازمانی نه‌تنها به‌عنوان یک عامل کلیدی در افزایش عملکرد و رضایت کارکنان، بلکه به‌عنوان یک عامل مهم در بهبود عملکرد کلی سازمان نیز شناخته می‌شود (Meyer & Allen, 1991; Danlami, 2011). به‌ویژه در محیط‌های بهداشتی و درمانی، تعهد سازمانی می‌تواند منجر به ارتقاء کیفیت خدمات و افزایش تعامل مثبت بین کادر درمان و بیماران شود. تعهد سازمانی یک عنصر اساسی در بهبود عملکرد و رضایت شغلی کارکنان است. در محیط‌های درمانی، تقویت تعهد سازمانی می‌تواند بهبود کیفیت خدمات و رضایت بیماران را به دنبال داشته باشد.

۲-۳- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به نحوه‌ی ادراک کارکنان از انصاف و برابری در سازمان اشاره دارد. این مفهوم شامل سه بعد اصلی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است که به‌طور کلی بر تعاملات و فرآیندهای درون سازمان تأثیر می‌گذارد. در محیط‌های درمانی، این ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند تأثیرات قابل توجهی بر انگیزه کارکنان برای اشتراک دانش و همکاری گروهی داشته باشد (Colquitt et al., 2001).

عدالت توزیعی: به انصاف در توزیع نتایج و پاداش‌ها در سازمان اشاره دارد. کارکنان زمانی عدالت توزیعی را درک می‌کنند که احساس کنند پاداش‌ها و تنبیه‌ها به‌طور عادلانه

و متناسب با عملکردشان اعمال می‌شود (Mubashar et al., 2022).

عدالت رویه‌ای: به انصاف در فرآیندها و رویه‌هایی که نتایج از طریق آن‌ها تعیین می‌شود، اطلاق می‌شود. اگر کارکنان در این فرآیندها مشارکت داشته باشند و با آن‌ها با احترام و انصاف رفتار شود، حتی اگر از نتیجه راضی نباشند، عدالت رویه‌ای را درک می‌کنند (Mubashar et al., 2022).

عدالت تعاملی: به کیفیت تعاملات و رفتار بین فردی در محیط کار اشاره دارد. کارکنان زمانی عدالت تعاملی را درک می‌کنند که احساس کنند مدیران و همکارانشان با آن‌ها با احترام، همدلی و درک متقابل رفتار می‌کنند (Mubashar et al., 2022).

۲-۴- عدالت سازمانی در محیط‌های درمانی

در محیط‌های درمانی، عدالت سازمانی اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند زیرا این محیط‌ها با چالش‌های خاصی روبرو هستند که شامل فشارهای شدید کاری، نیاز به تعاملات مکرر و نزدیک‌بین کادر درمان و لزوم تصمیم‌گیری‌های سریع و مؤثر است. عدالت سازمانی می‌تواند به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی و انگیزه کارکنان در محیط‌های درمانی تأثیر بگذارد. به‌عنوان مثال، کارکنانی که احساس می‌کنند فرآیندهای تصمیم‌گیری در سازمان منصفانه است و پاداش‌ها به‌طور عادلانه توزیع می‌شود، معمولاً رضایت بیشتری از شغل خود دارند و انگیزه بیشتری برای اشتراک‌گذاری دانش و همکاری با دیگران دارند (Masterson et al., 2000). در محیط‌های درمانی، جایی که اعتماد و همکاری بین کارکنان اهمیت زیادی دارد، رعایت عدالت سازمانی می‌تواند به تقویت این اعتماد و همکاری کمک کند. تعاملات منصفانه و احترام‌آمیز در محل کار می‌تواند موجب افزایش تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود با دیگران شود و بهبود عملکرد تیمی را به دنبال داشته باشند (Konovsky, 2000). عدالت سازمانی می‌تواند به کاهش نارضایتی و تعارض‌های درون‌سازمانی کمک کند (Hosseini & Koneshloo, 2024). ایجاد یک محیط کار مثبت و رعایت عدالت سازمانی می‌تواند به انگیزه کارکنان برای اشتراک دانش و مشارکت فعال در فرآیندهای گروهی کمک کند. در محیط‌های درمانی، نارضایتی‌های ناشی از احساس عدم عدالت می‌تواند به تعارض‌ها و کاهش کیفیت خدمات منجر شود. بنابراین، رعایت عدالت سازمانی می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری مثبت و کاهش تعارض‌ها کمک کند و به نوبه خود انگیزه کارکنان برای اشتراک دانش و مشارکت فعال را افزایش دهد (Bies, 2015). توجه به عدالت سازمانی می‌تواند به بهبود انگیزه و افزایش سطح اشتراک دانش در میان کادر درمانی کمک کند. ایجاد فرآیندهای منصفانه و شفاف، توزیع عادلانه منابع و تعاملات احترام‌آمیز می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری حمایتی و مثبت کمک کرده و انگیزه کارکنان برای همکاری و اشتراک‌گذاری دانش را افزایش دهد.

۲-۵- اشتراک دانش

اشتراک دانش به معنای انتقال و به اشتراک‌گذاری اطلاعات، مهارت‌ها و تجربیات میان افراد یا گروه‌ها در سازمان‌ها و جوامع است (Karimi Zarachi et al., 2023). این مفهوم، به‌ویژه در دهه‌های اخیر، به یکی از اصول کلیدی در مدیریت دانش تبدیل‌شده و نقش مهمی در ارتقاء عملکرد سازمان‌ها و بهبود فرآیندهای کاری ایفا می‌کند. اشتراک دانش به‌عنوان فرآیند داوطلبانه و فعال تعریف می‌شود که در آن افراد دانش، مهارت‌ها، و تجربیات خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند (Karimi Zarichi et al., 2023). این فرآیند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از دارایی‌های فکری و نامشهود خود بهره‌برداری کنند و از طریق ارتقاء یادگیری و همکاری، عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشند. در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، با ظهور مدیریت دانش به‌عنوان یک حوزه علمی مجزا، تحقیقات در زمینه اشتراک دانش شتاب بیشتری گرفت. این توجه به اشتراک دانش ناشی از درک اهمیت انتقال دانش در سازمان‌ها و جوامع و تأثیر آن بر موفقیت سازمان‌ها بود. به‌ویژه در دنیای مدرن که به عصر اقتصاد مبتنی بر دانش تبدیل شده است، مدیریت صحیح و اشتراک دانش به یک عامل کلیدی در رشد و توسعه سازمان‌ها تبدیل شده است (Darabi Tehrani & Rabiee, 2024; Yeganeh, 2023). فرآیندهای اشتراک دانش شامل فعالیت‌های ارسال، توزیع، و تبادل دانش از یک فرد، گروه یا سازمان به فرد، گروه یا سازمان دیگر است. این فرآیندها می‌توانند به شکل رسمی یا غیررسمی (Davenport & Prusak, 1998)، سازمان‌یافته یا غیرسازمان یافته انجام شوند. اشتراک دانش نه‌تنها به

انتقال اطلاعات کمک می‌کند بلکه به تقویت همکاری و هماهنگی در تیم‌ها و سازمان‌ها نیز می‌پردازد. اشتراک دانش به‌طور عمده به‌عنوان یک فعالیت داوطلبانه و فعال در نظر گرفته می‌شود که در آن افراد به‌طور آگاهانه و باانگیزه اقدام به اشتراک‌گذاری دانش خود می‌کنند. این فرآیند به فرد این امکان را می‌دهد که با دیگران تجربیات و اطلاعات خود را به اشتراک بگذارد و از تجربیات و دانش دیگران بهره‌برداری کند.

۲-۶- تأثیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر اشتراک دانش

مطالعات نشان داده‌اند که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی دو عامل کلیدی در تسهیل اشتراک دانش هستند. تعهد سازمانی به معنای انگیزه و تعهد فرد به سازمان خود است که می‌تواند بر تمایل او به اشتراک دانش تأثیرگذار باشد. به‌طور مشابه، عدالت سازمانی که شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است، می‌تواند بر انگیزه و رفتار اشتراک دانش کارکنان تأثیر بگذارد. در محیط‌های درمانی، کارکنانی که احساس می‌کنند عدالت سازمانی در محیط کار رعایت می‌شود، معمولاً تمایل بیشتری به اشتراک دانش و همکاری دارند. برای مثال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کارکنان با تعهد بالاتر به سازمان تمایل بیشتری به اشتراک دانش دارند و محیط‌هایی که در آن عدالت سازمانی رعایت می‌شود، موجب افزایش انگیزه برای اشتراک دانش می‌شوند . درنتیجه، ایجاد یک محیط کاری حمایتی و منصفانه، که در آن تعهد و عدالت سازمانی به‌خوبی رعایت شود، می‌تواند به ارتقاء فرهنگ اشتراک دانش و بهبود عملکرد سازمانی کمک کند.

۳- پیشینه تحقیق

تحقیقات متعددی به بررسی تأثیرات تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر رفتارهای کارکنان پرداخته‌اند. تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها، بهبود اشتراک دانش و افزایش رضایت شغلی را به همراه دارد. مطالعات نشان داده‌اند که تعهد سازمانی می‌تواند منجر به افزایش انگیزه کارکنان برای اشتراک دانش شود. به‌ویژه، پژوهش‌هایی که بر روی محیط‌های درمانی تمرکز کرده‌اند، تأثیرات مثبت تعهد سازمانی بر انگیزه‌های اشتراک دانش را تأیید کرده‌اند (Meyer & Allen, 1991; Wu, et. al., 2022). عدالت سازمانی نقش مهمی در افزایش انگیزه اشتراک دانش و بهبود کیفیت خدمات درمانی دارد، به‌ویژه در بیمارستان‌ها (Colquitt et al., 2001) عدالت سازمانی به‌عنوان یک عامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش، به ایجاد محیطی عادلانه و شفاف کمک می‌کند که موجب ارتقاء انگیزه کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش می‌شود. با این حال، تحقیقات نشان می‌دهند که ارتباط بین تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و انگیزه اشتراک دانش هنوز نیاز به بررسی‌های بیشتری دارد. به‌ویژه در زمینه بیمارستان‌ها و در مناطق خاص مانند شهرستان‌ها، پژوهش‌های محدود و پراکنده‌ای وجود دارد. در جدول شماره **۱** تحقیقات مشابه با موضوع مقاله و یافته‌های کلیدی آن‌ها ارائه شده است. این تحقیق قصد دارد با بررسی این ارتباطات در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر، به گسترش دانش در این حوزه کمک کند و راهکارهای عملی برای بهبود اشتراک دانش ارائه دهد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به‌عنوان یک مطالعه کاربردی طراحی شده است که به بررسی روابط بین متغیرها و تحلیل تأثیرات متقابل آن‌ها می‌پردازد. هدف اصلی تحقیق، بررسی تأثیر تعهد سازمانی و ادراک عدالت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر است. ازنظر روش تحقیق، این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است، چراکه تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را بررسی کرده است.و روابط میان آن‌ها را تحلیل می‌کند. همچنین، پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی محسوب می‌شود، زیرا به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته و اطلاعات کیفی را به داده‌های کمی تبدیل می‌کند (Neuman, 2014).

جامعه آماری این پژوهش شامل کادر درمان بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر می‌باشد که تعداد کل اعضای آن ۱۱۲ نفر است که پرسشنامه به روش سرشماری بین کل اعضاء توزیع گردید و درنهایت ۹۸ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط با چارچوب نظری و پیشینه تحقیق، از منابع متنوعی

ازجمله کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات علمی، پایگاه‌های اطلاعاتی و سایت‌های اینترنتی استفاده شده است (Neuman, 2014). در مرحله جمع‌آوری داده‌های اولیه، از پرسشنامه‌های استاندارد بهره گرفته شده است که به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در نظر گرفته شده است.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

Table 1. Research background

ردیف	عنوان مقاله/تحقیق	مرجع	هدف تحقیق	نتایج کلیدی
۱	نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده و رضاصیت کارکنان در رابطه بین عدالت سازمانی و اشتراک دانش	Vu, et.al.2024	بررسی نقش حمایت سازمانی و رضایت کارکنان در رابطه بین عدالت سازمانی و اشتراک دانش	حمایت سازمانی و رضایت کارکنان نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اشتراک دانش ایفا می‌کنند.
۲	تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان در واحدهای بخش عمومی هند	Pattnaik,Tripathy, 2022	بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان و نقش شناسایی سازمانی	عدالت رویه‌ای و توزیعی تأثیر مثبت مستقیمی بر عملکرد دارد و شناسایی سازمانی نقش تعدیلی دارد.
۳	تأثیر عدالت بر به اشتراک‌گذاری اطلاعات و عملکرد نوآوری: دیدگاه نظریه تبادل اجتماعی	Huo et al., 2023	بررسی تأثیر عدالت بر به اشتراک‌گذاری اطلاعات و عملکرد نوآوری	عدالت تعاملی و رویه‌ای اشتراک محتوای اطلاعات را افزایش می‌دهند، درحالی‌که عدالت توزیعی آن را کاهش می‌دهد.
۴	عدالت سازمانی و رفتار اشتراک دانش در محیط‌های بهداشتی	Wu, et. al.2022	تحلیل تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار اشتراک دانش	عدالت سازمانی باعث افزایش انگیزه اشتراک دانش در کارکنان می‌شود.
۵	تحلیل چندسطحی نقش عدالت در ترویج رفتار اشتراک دانش با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی	Li et al., 2017	بررسی نقش عدالت و تعهد سازمانی در تسهیم دانش	عدالت سازمانی رابطه مثبتی با رفتار تسهیم دانش دارد و تعهد سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کند.
۶	بررسی ارتباط عدالت سازمانی و اشتراک دانش کتابداران با نقش میانجی تعهد سازمانی	Ghaffari et al., 2019	بررسی ارتباط عدالت سازمانی و اشتراک دانش کتابداران با نقش میانجی تعهد سازمانی	عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش دارد و تعهد سازمانی در این رابطه تأثیرگذار است.
۷	بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش در یک محیط آموزشی-دانشگاهی	Amirhasani et al., 2020	بررسی تأثیر انواع عدالت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش	عدالت توزیعی رابطه معناداری با اشتراک دانش ندارد، اما سایر ابعاد عدالت رابطه مثبت و معنادار دارند.
۸	بررسی تأثیر رفتارهای مخرب نظارتی بر تسهیم دانش با توجه به نقش میانجی خستگی عاطفی و نقش تعدیلی عدالت سازمانی	Sabzi, et.al., 2019	بررسی تأثیر رفتارهای مخرب نظارتی بر تسهیم دانش و نقش عدالت سازمانی	خستگی عاطفی تأثیر منفی بر تسهیم دانش دارد و عدالت سازمانی این تأثیر را تعدیل می‌کند.
۹	تأثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش در بین کارکنان شرکت‌های مخابراتی چین	Akram et al., 2020	بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش در شرکت‌های مخابراتی چین	ادراک مثبت از عدالت باعث تشویق به اشتراک دانش می‌شود.

این پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به تحلیل فرضیات تحقیق به‌کاررفته و به‌عنوان روش میدانی در تحقیق مطرح می‌شود. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها، از نرم‌افزار SPSS برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

با توجه به استانداردهای علمی، حداقل ضریب پایایی مورد نیاز برای پرسشنامه‌های پژوهشی ۰/۸۴ است (Cronbach, 1951). نتایج به دست آمده از محاسبات آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالاتر از این حد بوده و نشان‌دهنده پایایی و اعتبار مطلوب ابزارهای تحقیق است که در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. متغیرهای پژوهش

Table 2. Research variables

متغیر	کرونباخ	تعداد سؤال
تعهد سازمانی	۰/۹۱	۹
عدالت سازمانی	۰/۸۹	۹
اشتراک دانش	۰/۸۶	۱۳

مطالعات مشابه مانند پژوهش‌های نیز از این روش برای بررسی اعتبار ابزارهای تحقیق استفاده کرده‌اند (Hosseini & Koneshloo, 2024). داده‌های کمی جمع‌آوری‌شده از پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSSو Smart PLS تحلیل شده است و این تحلیل‌ها به‌ویژه بر روی ارتباطات موجود در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) متمرکز است. تحلیل‌های آماری شامل تحلیل همبستگی، تحلیل رگرسیون و مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرها خواهد بود. این روش‌ها به تحلیل دقیق روابط علّی و ساختاری میان متغیرهای تحقیق کمک کرده و به درک بهتر از تأثیرات متقابل آن‌ها می‌پردازد (Leguina, 2015).

پژوهش حاضر به اصول اخلاقی پایبند است. رضایت آگاهانه از تمامی شرکت‌کنندگان در تحقیق کسب شده و حریم خصوصی آن‌ها حفظ شده است. تمامی مراحل تحقیق با رعایت اصول اخلاقی و با احترام به حقوق شرکت‌کنندگان انجام می‌شود. این پژوهش با استفاده از روش‌های علمی و ابزارهای معتبر، به بررسی تأثیرات عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک دانش پرداخته و نتایج آن می‌تواند به ارائه پیشنهادهای کاربردی برای بهبود محیط‌های درمانی کمک کند.

۵- فرضیه‌های پژوهش

در این تحقیق، به‌منظور بررسی تأثیر تعهد سازمانی و ادراک عدالت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش کادر درمان در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر، دو فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی مطرح شده است. این فرضیه‌ها بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق موجود توسعه یافته‌اند و به هدف شناسایی روابط میان متغیرهای کلیدی تحقیق طراحی شده‌اند.

۵-۱- فرضیه‌های اصلی:

- عدالت سازمانی بر رفتار اشتراک دانش در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک دانش در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۵-۲- فرضیه‌های فرعی:

- بین تعهد عاطفی کارکنان به سازمان و رفتار اشتراک دانش آن‌ها در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.
- بین تعهد هنجاری کارکنان به سازمان و رفتار اشتراک دانش آن‌ها در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.
- بین تعهد ادامه‌دار کارکنان به سازمان و رفتار اشتراک دانش آن‌ها در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.
- بین ادراک کارکنان از عدالت توزیعی پاداش‌ها و رفتار اشتراک دانش آن‌ها در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.
- بین ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای و رفتار اشتراک دانش آن‌ها در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.
- بین ادراک کارکنان از عدالت تعاملی و رفتار اشتراک دانش آن‌ها در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.

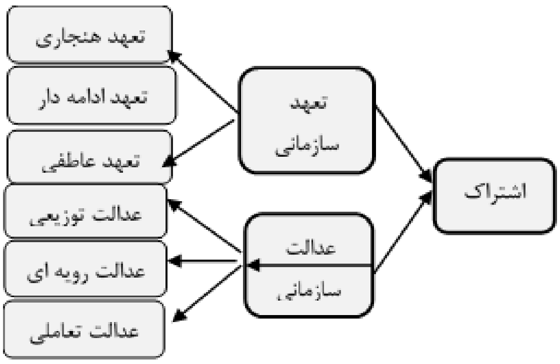
تعهد سازمانی: تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل به میزان وابستگی و وفاداری کارکنان به سازمان اشاره دارد. برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد (Allen & Meyer, 1993; Jaros, 2007) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۹ سؤال با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ است که به‌طور مساوی به سه بُعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تقسیم می‌شود.

عدالت سازمانی: عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل به احساس کارکنان از انصاف و عدالت در سازمان اشاره دارد .برای سنجش عدالت سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه‌ای که توسط کالکیت (2001) طراحی شده است، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۹ سؤال با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ است که به‌طور مساوی به سه بُعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مربوط می‌شود.

رفتار اشتراک دانش: رفتار اشتراک دانش به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که کارکنان برای انتقال دانش و تجربیات خود به دیگران انجام می‌دهند. رفتار اشتراک دانش به‌عنوان متغیر وابسته با استفاده از پرسشنامه‌ای که توسط وانده‌هوف و وان وینن (2004) طراحی شده است، اندازه‌گیری می‌شود. این پرسشنامه شامل ۱۳ سؤال با آلفای کرونباخ ۰/۸۶۱ است که به بررسی ابعاد مختلف اشتراک دانش پرداخته و تأثیرات آن بر عملکرد سازمانی را تحلیل می‌کند.

۶- مدل مفهومی

مدل مفهومی این پژوهش با هدف بررسی روابط میان عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار اشتراک دانش در محیط بیمارستانی طراحی شده است. این مدل بر اساس ادبیات نظری و پژوهش‌های پیشین توسعه یافته است و تلاش می‌کند تأثیر مستقیم عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک دانش را تبیین کند. بر اساس مطالعات پیشین، عدالت سازمانی (شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) به‌عنوان یکی از عوامل اساسی در ایجاد اعتماد، همکاری و انگیزه برای اشتراک دانش شناخته شده است. تحقیقات متعدد نشان داده‌اند که درک کارکنان از رفتارهای عادلانه در سازمان، تأثیر مثبتی بر تمایل آن‌ها به اشتراک‌گذاری دانش دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و ادامه‌دار) نیز به‌عنوان یکی از پیش‌شرط‌های مهم رفتارهای مشارکتی کارکنان شناخته شده است. تحقیقات پیشین تأکید دارند که کارکنانی که تعلق‌خاطر بیشتری به سازمان دارند، به‌احتمال بیشتری دانش خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند.با جمع‌بندی این یافته‌ها، مدل مفهومی پژوهش بر این فرض استوار است که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی هر دو به‌صورت مستقیم بر رفتار اشتراک دانش تأثیر می‌گذارند. این مدل تلاش می‌کند به‌طور جامع ابعاد مختلف عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را پوشش دهد و تأثیر هر یک را بر رفتار اشتراک دانش بررسی کند. در تصویر زیر، مدل مفهومی پژوهش که از ترکیب یافته‌های پیشین و چارچوب نظری طراحی شده است، ارائه می‌شود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش.

Figure 1. Conceptual model of the research.

۷- یافته‌ها

۷-۱- ویژگی جمعیت شناختی

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها در این پژوهش به بررسی توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان پرداخته است. داده‌های جمع‌آوری‌شده به تفکیک جنسیت، گروه سنی و سطح تحصیلات تحلیل و جدول شماره **۳** ارائه شده‌اند. از مجموع ۹۸ پاسخ‌دهنده، ۵۴ نفر (۵۵/۱) زن و ۴۴ نفر (۴۴/۹) مرد بوده. این توزیع نشان‌دهنده نسبت قابل‌توجهی از زنان در نمونه است. همچنین ازنظر سن بیشتر کارکنان در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال و ازنظر تحصیلات بیشتر در سطح تحصیلی کارشناسی ارشد قرار دارند. این توزیع‌ها اطلاعات مهمی را درباره ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان فراهم می‌آورد و می‌تواند به درک بهتر از زمینه‌های اجتماعی و تحصیلی آن‌ها کمک

کند. این داده‌ها همچنین در تحلیل‌های بعدی برای بررسی تأثیرات متغیرهای پژوهش و پیشنهادهای عملی می‌تواند مفید واقع شود. همچنین به‌منظور تعیین نوع تحلیل مناسب، نرمال بودن متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول **۴** ارائه گردیده است. بر اساس نتیجه آزمون، مقدار معناداری در تمام موارد پایین‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) حاصل شده است. درنتیجه توزیع داده‌ها نرمال نیست. بنابراین نمی‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس استفاده نمود از همین جهت از معادلات ساختاری PLS برای آزمون مدل استفاده می‌شود (Hashemi Fard et al, 2024).

۸- آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش فرضیه‌ها به‌صورت یک ساختار علی و با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی آزمون شده که مدل کلی پژوهش در شکل **۲** و آماره t-value مدل کلیپژوهش با تکنیک بوت استراپینگ در شکل **۳** و همچنین برای سنجش معناداری روابط آماره T از تکنیک بوت استراپینگ استفاده شده است. و درنهایت نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش در شکل شماره **۴** و آماره t-value فرضیه‌های فرعی پژوهش با تکنیک بوت استراپینگ در شکل **۵** ارائه شده است.

با توجه به اینکه مقدار آماره T برای دو متغیر اصلی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، فرضیه‌های اصلی مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند. همچنین از بین دو متغیر اصلی بیشترین تأثیر را بر اشتراک‌گذاری دانش، متغیر عدالت سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۴۷۰ دارد . نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش در شکل **۴** ارائه شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره **T** برای تمامی روابط بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، کلیه فرضیه‌های فرعی مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند. همچنین از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی بیشترین تأثیر را بر اشتراک‌گذاری دانش، بعد تعهد ادامه‌دار با ضریب تأثیر ۰/۸۰۰ دارد و از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی بیشترین تأثیر را بر اشتراک‌گذاری دانش، بعد عدالت رویه‌ای با ضریب تأثیر ۰/۷۹۵ دارد. نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش در شکل **۵** ارائه شده است.

۹- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، تأثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک دانش کادر درمان در بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که هر دو متغیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک دانش دارند. این یافته‌ها با مطالعات قبلی همسو بوده که این دو عامل به‌عنوان محرک‌های اصلی در افزایش اشتراک دانش شناخته می‌شوند و اهمیت این دو عامل را در تقویت فرهنگ اشتراک دانش در سازمان‌ها تأیید می‌کند (Wu, et. al., 2022). نتایج این پژوهش فرضیه‌های اصلی را تأیید کرد و نشان داد که احساس عدالت سازمانی و تعهد کارکنان به سازمان می‌تواند به اشتراک‌گذاری دانش بینجامد. به‌طور خاص، کارکنانی که در محیط کاری خود احساس می‌کنند به‌صورت عادلانه رفتار می‌شود و نسبت به سازمان خود تعلق‌خاطر دارند، تمایل بیشتری به اشتراک‌گذاری دانش خود دارند.

این یافته‌ها با تحقیقات که ابعاد مختلف عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و تأثیر مثبت آن‌ها بر رفتار اشتراک دانش، را مورد بررسی قرار داده‌اند (Mubashar et al, 2022; Masterson et al, 2000) و همچنین با تحقیقات (Allen & Meyer, 2022) که ابعاد مختلف تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و ادامه‌دار) و تأثیر آن‌ها بر رفتار اشتراک دانش را موردبررسی قرار دادند مطابقت دارد و نشان می‌دهد که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از عوامل کلیدی در ایجاد انگیزه برای اشتراک دانش هستند. در این پژوهش، تأثیر ابعاد مختلف عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر رفتار اشتراک دانش بررسی شد که نتایج نشان داد که همه این ابعاد تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک دانش دارند. به‌ویژه، کارکنان نه‌تنها به توزیع عادلانه پاداش‌ها و فرصت‌ها حساس هستند، بلکه به شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری و احترام به نظراتشان نیز توجه دارند. این نتایج تأکید می‌کند که عدالت سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک عامل تسهیل‌کننده در ایجاد فضایی برای اشتراک دانش در نظر گرفته شود. همچنین تحقیق نشان داد که ابعاد مختلف تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و ادامه‌دار) نیز به‌طور معناداری بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارند.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی

Table 3. Descriptive statistics

متغیر	مؤلفه	فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	زن	۵۴	۵۵/۱
	مرد	۴۴	۴۴/۹
گروه سنی	کمتر از ۳۰ سال	۳	۳/۱
	بین ۳۹- ۳۰ سال	۶۸	۶۹/۴
	بین ۴۹ -۴۰ سال	۱۴	۱۴/۳
	بیش از ۵۰ سال	۱۳	۱۳/۳
تحصیلات	کاردانی	۴	۴/۱
	کارشناسی	۱۷	۱۷/۳
	کارشناسی ارشد	۵۱	۵۲/۰
	دکتری و بالاتر	۲۶	۲۶/۵

جدول ۴. آزمون کولمگروف اسمیرنوف

Table 4. Kolmogorov-Smirnov test

ردیف	تعهد عاطفی	تعهد ادامه‌دار	تعهد هنجاری	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	اشتراک دانش
N	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸
میانگین	۱۲/۴۱۲	۱۱/۰۹۲	۱۱/۳۱۹	۱۰/۸۲۴	۱۱/۱۴۴	۱۰/۸۸۶	۴۷/۶۲۸
انحراف معیار	۲/۰۱۹	۲/۶۶۹	۲/۴۵۱	۲/۴۸۵	۲/۷۰۰	۲/۳۶۲	۵/۴۳۹
آماره KS	۰/۲۰۲	۰/۲۰۲	۰/۲۰۲	۰/۱۵۸	۰/۱۵۸	۰/۱۵۸	۰/۰۸۴
معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱۲۹
واریانس	۴/۰۷۸	۷/۱۲۷	۶/۰۱۱	۶/۴۲	۷/۲۹۱	۵/۵۸۱	۲۹/۵۸۳

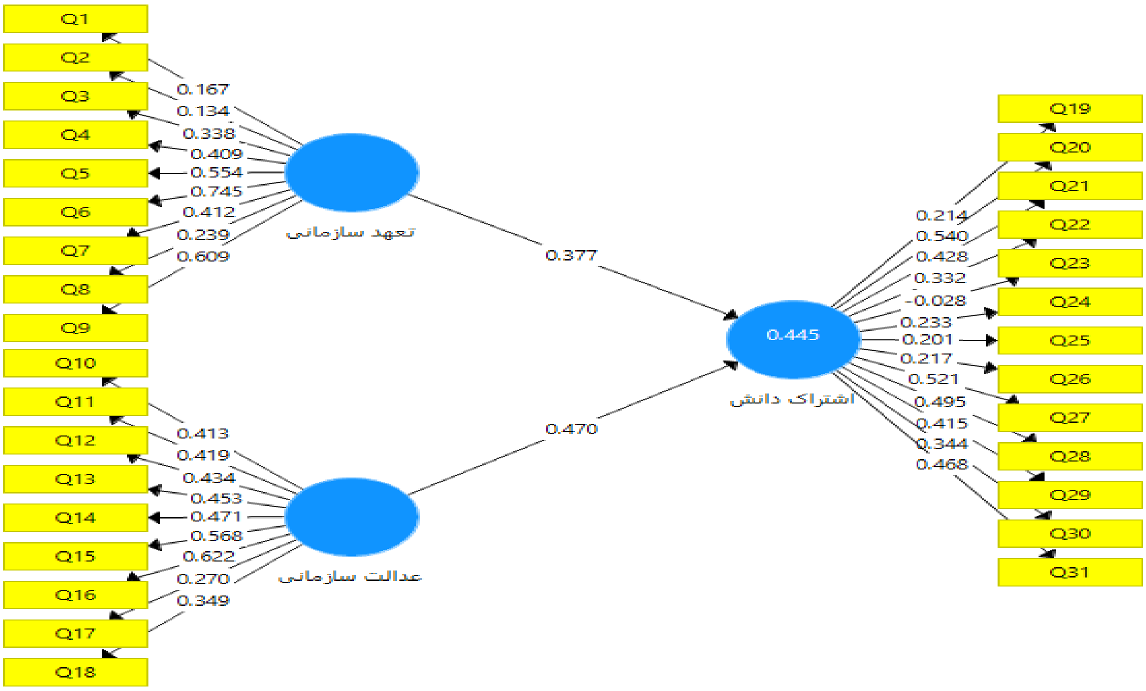
جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی مدل

Table 5. Results of testing the main hypotheses of the model

فرضیه	ضریب تأثیر	آماره T	آماره P	نتیجه آزمون
تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۷۷	۲/۷۱۳	۰/۰۰۸	تأیید فرضیه
عدالت سازمانی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۴۷۰	۳/۸۵۶	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

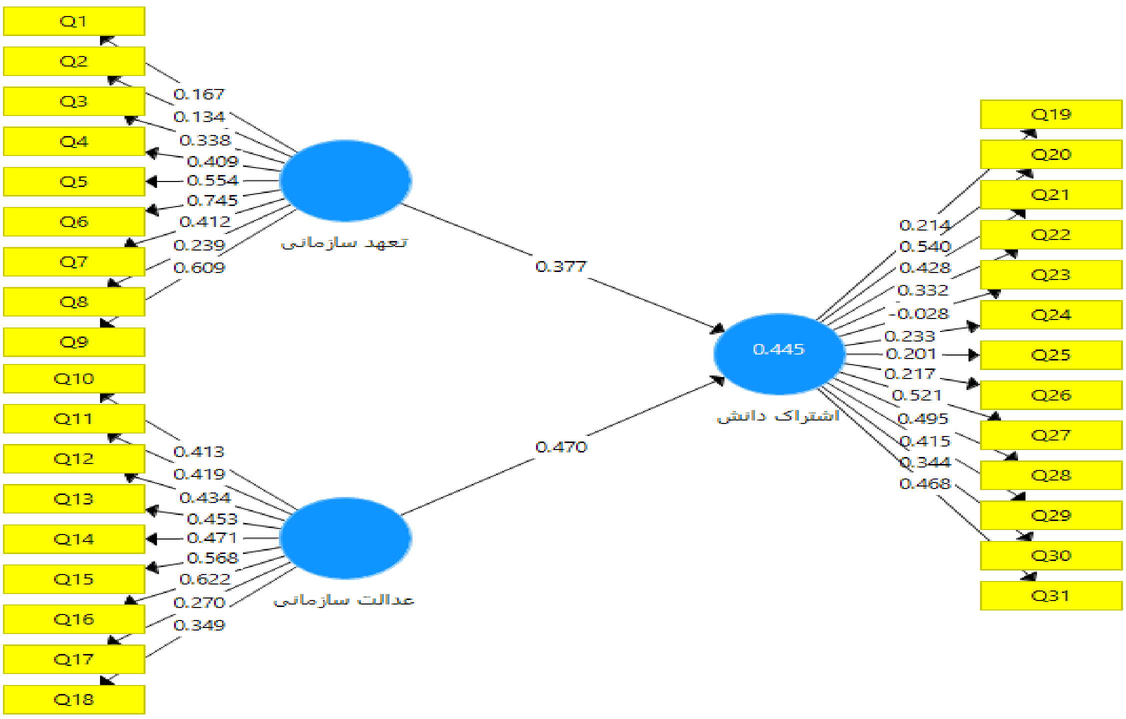
جدول (۶): نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی مدل

فرضیه	ضریب تأثیر	آماره T	آماره p	نتیجه آزمون
بین تعهد عاطفی کارکنان به سازمان و رفتار اشتراک دانش آن‌ها رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد	۰/۵۷۵	۴/۵۸۵	۰/۰۰۳	تأیید
بین تعهد هنجاری کارکنان به سازمان و رفتار اشتراک دانش آن‌ها رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد	۰/۷۱۴	۷/۹۵۶	۰/۰۰۰	تأیید
بین تعهد ادامه‌دار کارکنان به سازمان و رفتار اشتراک دانش آن‌ها رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد	۰/۸۰۰	۱۴/۳۹۱	۰/۰۰۰	تأیید
بین ادراک کارکنان از عدالت توزیعی پاداش‌ها و رفتار اشتراک دانش آن‌ها رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد	۰/۷۴۱	۸/۴۷۲	۰/۰۰۰	تأیید
بین ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای و رفتار اشتراک دانش آن‌ها رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد	۰/۷۹۵	۹/۷۸۰	۰/۰۰۰	تأیید
بین ادراک کارکنان از عدالت تعاملی و رفتار اشتراک دانش آن‌ها رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد	۰/۷۱۱	۹/۳۱۷	۰/۰۰۰	تأیید



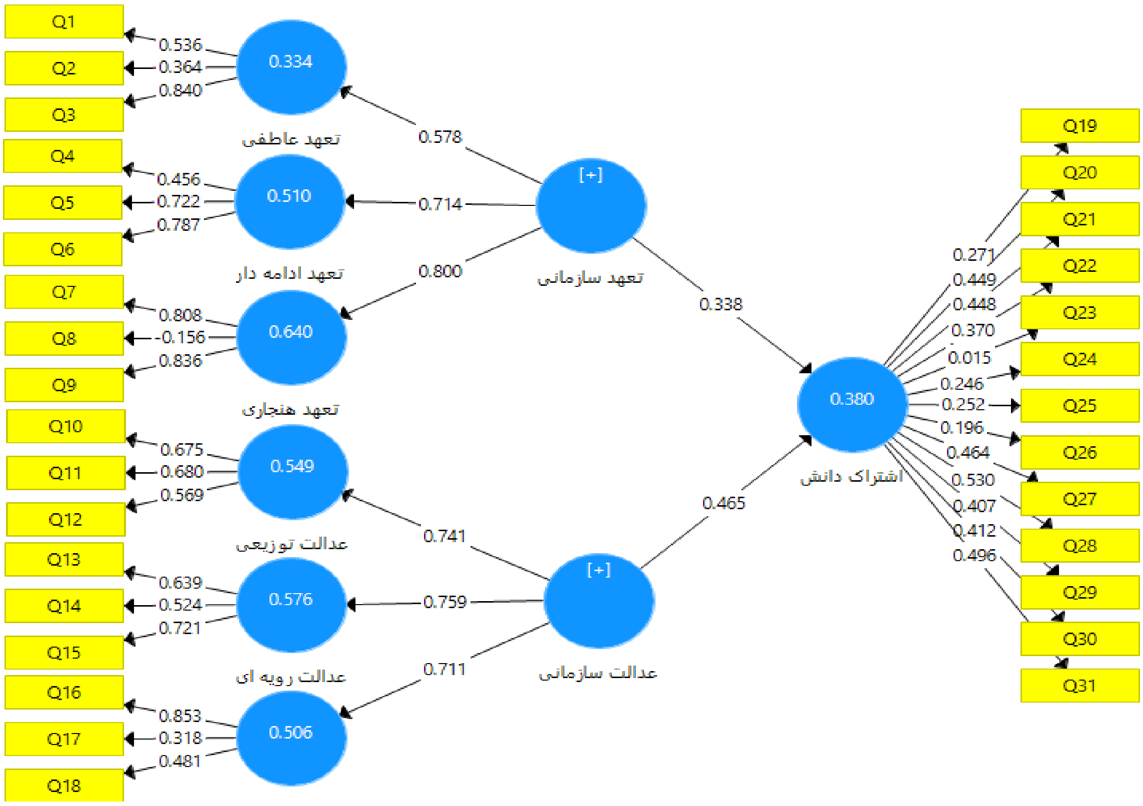
شکل ۲. تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش.

Figure 2. Partial least squares technique of the overall research model.



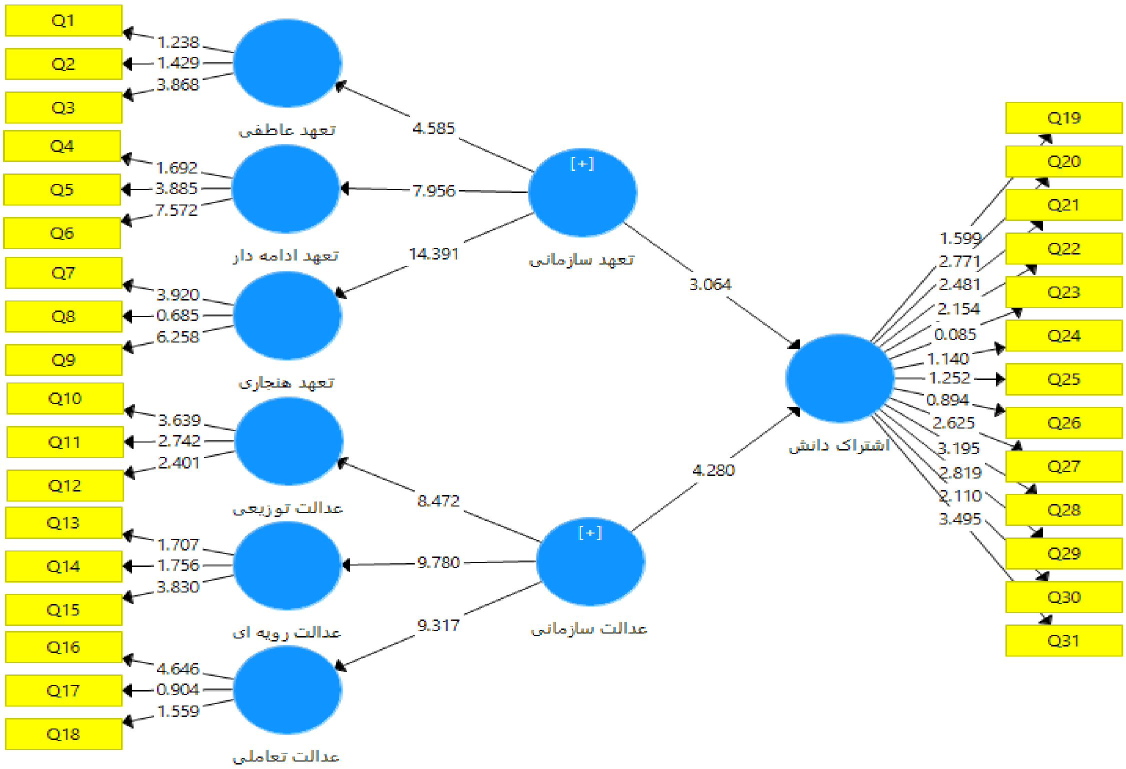
شکل ۳. آماره t-value مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استراپینگ.

Figure 3. T-value statistic of the overall research model with the bootstrapping technique.



شکل ۴. تکنیک حداقل مربعات جزئی فرضیه‌های فرعی پژوهش.

Figure 4. Partial least squares technique of research sub-hypotheses.



شکل ۵. آماره t-value فرضیه‌های فرعی پژوهش با تکنیک بوت استراپینگ.

Figure 5. T-value statistics of the research's secondary hypotheses using the bootstrapping technique.

تحقیقات متعدد نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با افزایش اشتراک دانش ارتباط مثبت دارد. به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای که انجام شد، نشان می‌دهد که تعهد سازمانی می‌تواند به‌عنوان محرکی برای ارتقاء اشتراک دانش در کادر درمان عمل کند. نتایج تحقیق ما نیز نشان‌دهنده این واقعیت است که افزایش سطح تعهد کارکنان به سازمان، انگیزه‌های اشتراک دانش را بهبود می‌بخشد. کارکنانی که به سازمان خود احساس تعلق‌خاطر دارند، ازنظر اخلاقی خود را موظف به اشتراک‌گذاری دانش می‌دانند و به ماندن در سازمان تمایل بیشتری دارند. این یافته‌ها بر اهمیت تقویت تعهد سازمانی به‌عنوان یک عامل مهم در ایجاد فرهنگ اشتراک دانش تأکید می‌کند. برنامه‌های آموزشی و انگیزشی می‌توانند به شکل‌گیری این تعهد کمک کنند و درنهایت موجب بهبود رفتار اشتراک دانش شوند. نتایج این پژوهش با یافته‌های مطالعات قبلی همخوانی دارد و تأکید می‌کند که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از عوامل کلیدی در رفتار اشتراک دانش هستند. عدالت سازمانی نیز به‌عنوان عاملی کلیدی در تسهیل اشتراک دانش شناسایی شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که احساس عدالت در میان کارکنان می‌تواند انگیزه آن‌ها برای اشتراک دانش را افزایش دهد. مطالعات انجام شده توسط (Wu, et. al., 2022) به‌وضوح نشان می‌دهد که عدالت سازمانی منجر به افزایش انگیزه اشتراک دانش در محیط‌های بهداشتی می‌شود. با این حال، ممکن است تفاوت‌های موجود در نتایج مطالعات مختلف به زمینه‌های متفاوت مطالعه، نمونه‌های آماری و ابزارهای اندازه‌گیری مربوط باشد. این تفاوت‌ها می‌توانند به فهم بهتری از شرایط و عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش کمک کنند و به پژوهشگران توصیه می‌شود که در طراحی مطالعات خود به این عوامل توجه کنند. همچنین مدیران بیمارستان‌ها باید بر تقویت عوامل عدالت سازمانی و تعهد سازمانی تمرکز کنند تا فضایی مثبت و انگیزشی برای کادر درمان ایجاد کنند. اقدامات نظیر توزیع عادلانه پاداش‌ها و فرصت‌ها، شفاف‌سازی فرآیندهای تصمیم‌گیری، احترام به نظرات کارکنان، ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه فردی، و تشویق و قدردانی از رفتار اشتراک دانش می‌تواند به افزایش این رفتار در سازمان‌ها کمک کند.

درنهایت، توجه به بهبود تعهد و عدالت سازمانی در محیط‌های بهداشتی نه‌تنها می‌تواند به بهبود رفتار اشتراک دانش کمک کند، بلکه می‌تواند بهبود کیفیت خدمات درمانی و رضایت بیماران را نیز به همراه داشته باشد. با توجه به اهمیت اشتراک دانش در ارتقاء کیفیت خدمات درمانی و رضایت بیماران، پیشنهاد می‌شود مدیران بیمارستان‌ها به‌طور خاص بر ایجاد سازوکارهای شفاف برای ارزیابی و توزیع عادلانه پاداش‌ها، فرصت‌های شغلی و مزایای کارکنان تمرکز کنند. همچنین، ایجاد کانال‌های ارتباطی مؤثر و باز برای دریافت بازخورد از کارکنان و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در خصوص عدالت سازمانی و تعهد سازمانی می‌تواند به تقویت این عوامل کمک کند. این امر می‌تواند به ایجاد محیطی مثبت و انگیزشی برای کادر درمان منجر شود و درنهایت به بهبود نتایج درمانی کمک کند . علاوه بر این، بیمارستان‌ها می‌توانند سیستم‌های پشتیبانی روانی برای کارکنان و برنامه‌های مشاوره شغلی را ایجاد کرده تا احساس تعلق‌خاطر و انگیزه در کارکنان تقویت شود. این اقدامات می‌تواند به بهبود تعهد کارکنان به سازمان و افزایش انگیزه برای اشتراک‌گذاری دانش در محیط درمانی منجر شود. این یافته‌ها می‌تواند مبنای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و توسعه استراتژی‌های منابع انسانی در حوزه بهداشت و درمان باشد. مدیران بیمارستان‌ها باید به این نکته توجه کنند که ایجاد فضایی عادلانه از طریق برگزاری جلسات منظم برای ارزیابی رضایت شغلی کارکنان و تقویت تعهد آنان به‌ویژه از طریق فعالیت‌های تیم‌سازی و ارتقاء معنای کاری می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی کلیدی برای بهبود عملکرد سازمانی و ارتقاء خدمات بهداشتی مورد استفاده قرار گیرد. این امر می‌تواند به ایجاد محیطی مثبت و انگیزشی برای کادر درمان منجر شود و در نهایت به بهبود نتایج درمانی کمک کند (Vu et al, 2024; Akram et al, 2020). این یافته‌ها می‌تواند مبنای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و توسعه استراتژی‌های منابع انسانی در حوزه بهداشت و درمان باشد. مدیران بیمارستان‌ها باید به این نکته توجه کنند که ایجاد فضایی عادلانه و تقویت تعهد کارکنان می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی کلیدی برای بهبود عملکرد سازمانی و ارتقاء خدمات بهداشتی مورد استفاده قرار گیرد.

۱۰- محدودیت‌های تحقیق

این تحقیق تنها بر روی کادر درمان بیمارستان حضرت ابوالفضل (ع) شهرستان کاشمر انجام شده است. نتایج

ممکن است به سایر بیمارستان‌ها یا محیط‌های درمانی دیگر تعمیم‌پذیر نباشند و برای تعمیم‌پذیری نیاز به پژوهش‌های بیشتری در دیگر زمینه‌ها و مکان‌ها وجود دارد. حجم نمونه این تحقیق ۹۸ نفر از کادر درمان بیمارستان بوده که لازم است در تحقیقات آینده، از نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تر استفاده شود.

۱۱- پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده

پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در چندین بیمارستان و سازمان مختلف پرداخته و نتایج قابل تعمیم‌تری ارائه دهند. همچنین، تحلیل تغییرات زمانی و تأثیر فرهنگ سازمانی بر این متغیرها می‌تواند نتایج جالبی به همراه داشته باشد. به‌کارگیری روش‌های تحقیق کیفی، نظیر مصاحبه‌های عمیق، می‌تواند به درک بهتری از تجربیات کارکنان کمک کند. بررسی تأثیر عوامل فردی مانند سن و جنسیت و همچنین توسعه مدل‌های جدید برای بررسی روابط پیچیده بین این متغیرها نیز پیشنهاد می‌شود. این تحقیقات می‌توانند به بهبود رفتار اشتراک دانش و ارتقاء کیفیت خدمات سازمان‌ها کمک کنند.

مشارکت‌های نویسندگان

همه نویسندگان در مقاله نقش و سهم یکسان داشته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافع مرتبط با تحقیق حاضر ندارند و نتایج به‌صورت بی‌طرفانه و بدون دخالت منافع شخصی یا حرفه‌ای به‌دست‌آمده است.

قدردانی

نویسندگان از عوامل اجرایی نشریه مهندسی سیستم و بهره‌وری و همچنین داوران محترم که کیفیت این مقاله را افزایش دادند، قدردانی می‌نمایند.

مراجع

Abolghasem Mosalman, T., Nakhoda, M., Fahimi Far, S., & Khandan, M. (2022). The relationship between nurses' engagement and knowledge management (Case study: Firoozabadi Hospital in Tehran). *Sciences and Techniques of Information Management, 8*(3), 251–282. https://doi.org/10.22091/stim.2021.7295.1637

Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge, 5*(2), 117–129. https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research, 26*(1), 49–61. https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N

AmirHasani, M., Ghorbani, S., & Zahedi, M. R. (2020). The impact of organizational justice on knowledge sharing in an academic-educational environment. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge, 2*(4), 153–180. https://doi.org/10.47176/smok.2019.1106 (In Persian)

Balouchi, H., & Hosseini, S. A. M. (2022). Investigating the mediating role of organizational climate in the relationship between organizational components (trust and leadership) and subjective norms of knowledge sharing. *Journal of Sustainable Human Resource Management, 4*(6), 53–74. https://doi.org/10.22105/imos.2024.473917.1381

Bies, R. J. (2015). Interactional justice: Looking backward, looking forward. In R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford handbook of justice in the workplace* (pp. 89–107). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.5

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425–445. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Danlami, A. S. (2011). Strategic human resource management and organizational performance in the Nigerian manufacturing sector: An empirical investigation. *International Journal of*

perspective. *Journal of Business & Industrial Marketing, 38*(11), 2519–2532. https://doi.org/10.1108/JBIM-04-2022-0179

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior, 6*(4), 7–25.

Karimi Zarachi, M., Fathi, M. R., Reisi Nafchi, S., & Hosseini Zarch, S. M. (2023). The impact of relationship quality in the supply chain on knowledge sharing and innovation performance in the packaging industry. *System Engineering and Productivity, 3*(3), 63–81. https://doi.org/10.22034/msb.2023.711490 (In Persian)

Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management, 26*(3), 489–511. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00042-8

Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research & Method in Education, 38*(2), 220–221. https://doi.org/10.1080/1743727X.2015.1005806

Li, X., Zhang, J., Zhang, S., & Zhou, M. (2017). A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management, 62*, 226–233. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.09.006

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal, 43*(4), 738–748. https://doi.org/10.5465/1556364

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Mubashar, T., Musharraf, S., Khan, S., & Butt, T. A. (2022). Impact of organizational justice on employee engagement: The mediating role of organizational trust. *Cogent Psychology, 9*(1), Article 2080325. https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080325

Business and Management, 6(9), 46–56. https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n9p46

Darabi Tehrani, A., & Rabiee, M. (2024). A model for enhancing the security of healthcare management systems with the integration of blockchain technology. *System Engineering and Productivity, 4*(2), 93–111. https://doi.org/10.22034/msb.2024.2016101.1166

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.

Faizolahy, Y., Noruzi, A., & Keshtkar, M. (2023). Presenting a conceptual model of dimensions and components of organizational knowledge governance based on a systemic approach. *Journal of Organizational Knowledge Management, 6*(4), 79–112. https://doi.org/10.47176/smok.2023.1627

Falaki Koluri, S. Z., Tadbiri, S., Afsharnejad, A., & Majidi, M. (2020). The mediating role of job motivation in relation to coaching competencies and organizational commitment: Evidence from a private bank. *Journal of Sustainable Human Resource Management, 2*(3), 117–137. https://doi.org/10.22080/shrm.2020.2996

Ghaffari, S., Zakiani, S., & Fardin, S. (2019). Studying impact of perception of organizational justice on knowledge sharing of librarians in the role of organizational commitment mediators. *Journal of Information and Knowledge Management, 5*(2), 41–50. https://doi.org/10.29252/jmis.5.2.41

Hashemi Fard, S. H., Neghabi, S. M., & Oladi, M. (2024). The effect of customer relationship management on company performance considering the moderating role of innovation capability: Evidence from a mushroom production and packaging company. *Agricultural Economics and Development, 38*(1), 119–139. https://doi.org/10.22067/jead.2024.86675.1253

Hosseini, S. A., & Koneshloo, H. R. (2024). Study of the relationship between human resource development, justice, satisfaction, and employee efficiency in social security employees. *System Engineering and Productivity, 4*(3), 1–10. https://doi.org/10.22034/msb.2024.2013266.1161

Huo, B., Liu, X., & Li, S. (2023). The impact of justice on information sharing and innovation performance: A social exchange theory

Neuman, D. (2014). Qualitative research in educational communications and technology: A brief introduction to principles and procedures. *Journal of Computing in Higher Education, 26*(1), 69–86. https://doi.org/10.1007/s12528-014-9078-x

Okhravi, A., Ramezani, Y., & Tatari, M. (2022). Investigating the impact of passive leadership on online interaction in social media with the mediating role of job independence and resilience. *Journal of Sustainable Human Resource Management, 4*(6), 221–243. https://doi.org/10.22080/shrm.2022.3878

Pattnaik, S., & Tripathy, S. K. (2022). The effect of organizational justice on employee performance in the Indian public sector units: The role of organizational identification. *Benchmarking: An International Journal, 30*(8), 2583–2607. https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0508

Sabzi, A., Ramezani, U., & Sajjad, A. (2019). The effect of destructive supervisory behaviors on knowledge sharing on the role of mediator of emotional exhaustion and the moderating role of organizational justice. *Journal of Public Administration, 11*(2), 339–354. https://doi.org/10.22059/jipa.2019.268797.2412 (In Persian)

Salehi-Kordabadi, S., & Zad-Doosti, F. (2020). Studying the relationship between reward, knowledge sharing, employee emotional commitment, perceived cost and team performance in Tax Administration of Guilan. *Journal of Sustainable Human Resource Management, 2*(3), 65–88. https://doi.org/10.22080/shrm.2020.2984

Vu, M. C., Pham, V. D., & Hoang, T. H. (2024). Linking organizational justice and knowledge sharing: An empirical investigation of SMEs in Vietnam. *Nurture, 18*(1), 16–34. https://doi.org/10.55951/nurture.v18i1.519

Wu, S. Y., Wang, W. T., & Hsieh, Y. H. (2022). Exploring knowledge sharing behavior in healthcare organizations: An integrated perspective of the empowerment theory and self-determination theory. *Kybernetes, 51*(8), 2529–2553. https://doi.org/10.1108/K-01-2021-0028

Yeganeh, S. (2024). Performance evaluation of organizational innovation creation system using network data envelopment analysis with random input and output. *System Engineering and Productivity, 4*(3), 31–44. https://doi.org/10.22034/msb.2024.2031849.1214